



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

14 de marzo de 2019

Núm. 97-5

Pág. 1

INFORME DE LA PONENCIA

122/000077 Proposición de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del Informe emitido por la Ponencia sobre la Proposición de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 12 de marzo de 2019.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Comisión de Igualdad

La Ponencia encargada de redactar el Informe sobre la Proposición de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación, integrada por los Diputados D.^a M.^a Mar Blanco Garrido (GP), D.^a María del Carmen Dueñas Martínez (GP), D.^a Ana María Zurita Expósito (GP), D.^a Ángeles Álvarez Álvarez (GS), D.^a Natalia González Peláez (GS), D.^a Rita Gertrudis Bosaho Gori (GCUP-EC-EM), D.^a Sofía Fernández Castañón (GCUP-EC-EM), D. Miguel Ángel Garaulet Rodríguez (GCs), D.^a Patricia Reyes Rivera (GCs), D.^a Ana María Surra Spadea (GER), D. Joseba Andoni Agirretxea Urresti (GV-EAJ-PNV), D. Sergi Miquel i Valentí (GMx) y D.^a Marta Sorlí Fresquet (GMx), ha estudiado dicha iniciativa, así como las enmiendas presentadas a la misma, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 113 del Reglamento elevan a la Comisión el siguiente:

INFORME

La Ponencia se ha reunido los días 23 de octubre, 8 de noviembre, 28 de noviembre y 18 de diciembre de 2018; 8 de enero, 15 de enero, 24 de enero, 5 de febrero y 19 de febrero de 2019.

En el estudio de las diferentes enmiendas se aceptaron total o parcialmente y se retiraron las que a continuación se relacionan, cuyo contenido está incluido en el texto del Anexo que se acompaña:

Enmiendas del Grupo Parlamentario Popular:

- Se aceptaron las enmiendas núms. 92, 94, 101, 105, 107 y 108.
- Se aceptaron parcialmente las enmiendas núms. 93, 96, 104 y 109.
- Se retiraron las enmiendas núms. 91, 97 y 98.

Enmiendas del Grupo Parlamentario Socialista:

- Se aceptaron las enmiendas núms. 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 135, 141, 142, 145 y 146.
- Se aceptaron parcialmente las enmiendas núms. 117, 120, 132, 136, 137, 138, 139, 140, 143 y 147.
- Se retiró la enmienda núm. 144.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 2

Enmiendas del Grupo Parlamentario Confederal Unidos Podemos-En Comú Podem- En Marea:

- Se aceptaron las enmiendas núms. 34 y 44.
- Se aceptaron parcialmente las enmiendas núms. 30, 32 y 36.
- Se retiraron las enmiendas núms. 24, 35, 37 y 45.

Enmiendas del Grupo Parlamentario Ciudadanos:

- Se aceptaron las enmiendas núms. 1, 2, 4, 7, 9, 10 y 11.
- Se aceptaron parcialmente las enmiendas núms. 5, 6, 12, 13 y 17.
- Se retiraron las enmiendas núms. 3, 8 y 18.

Enmiendas del Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV):

- Se aceptaron las enmiendas núms. 68 y 69.
- Se aceptaron parcialmente las enmiendas núms. 65, 75, 76, 77, 78, 79, 80 y 86.

Enmiendas del Sr. Campuzano i Canadés (Grupo Parlamentario Mixto):

- Se aceptaron las enmiendas núms. 56, 62 y 63.

Palacio del Congreso de los Diputados, 19 de febrero de 2019.—**Ángeles Álvarez Álvarez, Natalia González Peláez, Rita Gertrudis Bosaho Gori, Sofía Fernández Castañón, Miguel Ángel Garaulet Rodríguez, Patricia Reyes Rivera, Ana María Surra Spadea, Joseba Andoni Agirretxea Urresti, Sergi Miquel i Valentí y Marta Sorlí Fresquet**, Diputados.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 3

ANEXO

PROPOSICIÓN DE LEY INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Exposición de motivos

I

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Asimismo, la no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Dentro del marco de Naciones Unidas hay que destacar también dos importantes instrumentos jurídicos adoptados en 1966, el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo artículo 26 configura la no discriminación como un derecho de carácter autónomo y general. De igual modo, resulta necesario citar otras Convenciones de las Naciones Unidas para evitar la discriminación en distintos campos, tales como la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, **la Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones de 1981**, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2007. La Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas, ha elaborado importantes normas relativas al derecho a la igualdad y no discriminación, como el Convenio 100 sobre Igualdad de remuneración de 1951 o el 111 sobre Discriminación (empleo y ocupación) de 1958. **Por otro lado, en relación a la edad, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en 1991 los principios de Naciones Unidas a favor de las personas de edad, que enumera 18 derechos de las personas mayores, incluido un trato digno. En este mismo sentido, el Consejo de Derechos Humanos adoptó también en 2010 la Resolución 21/23 referente a los derechos humanos de las personas de edad, en la que hace un llamamiento a todos los Estados para garantizar el disfrute pleno y equitativo de los derechos de este grupo social, considerando para ello la adopción de medidas para luchar contra la discriminación por edad.**

En el ámbito del Consejo de Europa la no discriminación es un valor esencial, y desde la entrada en vigor del Protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos, la igualdad y la no discriminación constituyen un derecho autónomo, no dependiente de los otros reconocidos en la Convención.

El último Informe de la ECRI sobre España publicado el 27 de febrero de 2018, establece en la Recomendación núm. 22 que las autoridades españolas adopten a la mayor brevedad una legislación general contra la discriminación que esté en consonancia con las normas establecidas en los párrafos 4 a 17 de su Recomendación núm. 7 de política general. Igualmente, en la Recomendación núm. 27 la ECRI recomienda, una vez más, que las autoridades adopten medidas con carácter urgente para crear un organismo de promoción de la igualdad o para asegurar que el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica sea totalmente independiente y tenga las competencias y facultades indicadas en sus Recomendaciones núms. 2 y 7 de política general. Asimismo el propio Consejo de Europa, en la Recomendación núm. 7 de la ECRI sobre Legislación Nacional para Combatir el Racismo y la Discriminación Racial, destaca la importancia de este tipo de leyes y estipula los criterios mínimos que debe tener una Ley nacional de igualdad de trato.

Por lo que se refiere al ámbito comunitario, la igualdad de trato y no discriminación constituye, ya desde el proyecto fundacional, uno de los principios básicos y esenciales de la Unión Europea que ha dado lugar a un importante acervo en esta materia. El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 2 la no discriminación como uno de los valores comunes de la Unión y la lucha contra la discriminación como uno de los objetivos de la misma. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, **que goza de la misma validez jurídica que los tratados de la UE**, en su artículo 21 prohíbe «toda discriminación», **y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el respeto a la diversidad cultural, religiosa y lingüística (artículo 22)**, la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 23) y el derecho a la integración de las personas con discapacidad (artículo 26). Por su parte, el artículo 19 (antiguo artículo 13) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual». El desarrollo de este principio ha dado lugar a la aprobación de diferentes directivas que forman un importante corpus normativo de protección frente a la discriminación: la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que venía a refundir el amplio corpus normativo desarrollado en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, la Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, y aunque escapa al marco regulatorio de esta norma, merece la pena mencionar por su conexión con la misma, la Decisión marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal, que tiene como objetivo la aproximación de las disposiciones legales y reglamentarias de los países de la UE referentes a los delitos de carácter racista o xenófobo.

Además desde el punto de vista de la protección de las víctimas de discriminación, la Directiva 2012/29/UE: normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, reconoce la especial atención que debe prestarse a las víctimas afectadas por un delito motivado por prejuicios o por motivos de discriminación, relacionado en particular con sus características personales.

También el Parlamento Europeo ha señalado la necesidad de intensificar la lucha contra todo tipo de discriminación odio e intolerancia y en su resolución sobre la situación de los derechos humanos en la Unión Europea exhorta a la Unión y a sus Estados miembros a que incluyan la discriminación múltiple en sus políticas en materia de igualdad; pide a la Comisión y a los Estados miembros que intensifiquen el trabajo de intercambio de buenas prácticas y refuercen su cooperación para combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia y demás formas de intolerancia, incluyendo plenamente la participación de la sociedad civil y las contribuciones de los representantes pertinentes, como la Agencia de los Derechos Fundamentales. **Esta misma Agencia en su Informe sobre los derechos fundamentales de 2018, ha señalado diversos aspectos clave sobre los cuales los Estados miembros deben continuar intensificando sus esfuerzos con vistas a combatir cualquier forma de discriminación, como por ejemplo, la existencia de datos fiables sobre el fenómeno discriminatorio, la adopción de estrategias para combatir este fenómeno o la aprobación de legislaciones que afronten de manera efectiva la discriminación interseccional.**

En el marco de la Agenda Social Renovada, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de julio de 2008, adoptó una propuesta de directiva, todavía en fase de negociación, con el objetivo de garantizar la prohibición de toda forma de discriminación, incluido el acoso, por motivos de edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones en ámbitos como la sanidad, las prestaciones sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, completando así el proceso de aplicación del artículo 19 del Tratado, a todos aquellos motivos de discriminación que todavía no gozan de la citada protección más allá del ámbito del empleo y la ocupación.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 5

Igualmente, **con base en el** artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Comisión adoptó en 2012 una propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.

Asimismo, y como consecuencia del acceso de la Unión Europea a la Convención de Naciones Unidas Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Comisión Europea ha propuesto la adopción de una Directiva de accesibilidad de los productos y servicios.

Paralelamente a la adopción de propuestas legislativas desde la Comisión Europea se han ido desarrollando una serie de estrategias y documentos políticos que contemplan entre sus objetivos la aplicación práctica del principio de igualdad de trato y no discriminación entre las que cabe destacar, el compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2020, la Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020), la adopción de un marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de los gitanos hasta 2020 o la lista de acciones de la Comisión Europea para avanzar en la igualdad de las personas LGBTI.

II

Justificación de la Ley

La Ley que se presenta tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas. En definitiva no es una Ley más de derechos sociales sino, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas.

En efecto, la evolución de nuestra sociedad exige una respuesta más amplia y eficaz para abordar los retos que tiene por delante en materia de integración, ciudadanía y disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, sin discriminación. En España hemos vivido con éxito un proceso de apertura y respeto de la diversidad y pluralidad, que ha conllevado un reconocimiento legal de derechos de la ciudadanía y es necesario, consiguientemente, disponer de una herramienta que permita de manera efectiva que puedan disfrutar de estos todas las personas, con independencia de cualquier circunstancia personal o social. Asimismo, este proceso de apertura, de la mano del desarrollo económico y social, ha dado lugar a una diversificación mayor de la ciudadanía, cuya convivencia y cohesión tiene que garantizarse a través del reconocimiento de la dignidad de la persona, los derechos fundamentales y el libre desarrollo de la personalidad, que tal y como reconoce el artículo 10 de la Constitución, son fundamentos del orden público y la paz social.

Por todo ello resulta oportuno consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute, siguiendo la pauta normativa de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, culminando así un proceso de iniciativas legislativas a favor de la igualdad de trato y la no discriminación que se han venido desarrollando y que han situado a España en la vanguardia de los países más avanzados en políticas de igualdad. En este sentido, con esta Ley se pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

Entre los propósitos de esta Ley está el de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, lo que solo se hizo parcialmente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, sin un adecuado debate público en un ámbito que requiere sensibilización y visibilización pública, una repercusión social y política de sus deliberaciones y una tramitación parlamentaria significativa. Asimismo, esta trasposición fue objeto de un análisis crítico por parte de la Comisión Europea, las organizaciones sociales, y especialmente las de derechos humanos, proceso que generó una serie de propuestas de mejora. La trasposición se ha demostrado además insuficiente e ineficiente a la hora de acometer los problemas relativos a la igualdad y la no discriminación en la sociedad española, sobre todo en el actual contexto de crisis económica.

La Ley, por tanto, no se limita a trasponer las directivas, sino que es más ambiciosa por cuanto pretende colocar la garantía de la igualdad y la no discriminación en el lugar que le corresponde, para situar a España entre los Estados de nuestro entorno que cuentan con las instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzadas.

III

Principios, objetivos, medios y estructura

Son principios inspiradores de esta Ley el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes Administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación.

Asimismo, la presente Ley, con el fin de garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, establece una serie de procedimientos cuya efectividad permiten la tutela y reparación en toda su integridad de este derecho, mediante el establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones proporcionado y razonable, que permite una compensación real a las víctimas de discriminación.

La Ley persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Para ello, el texto articulado se caracteriza por tres notas: es una ley de garantías, una ley general y una ley integral.

Es una ley de garantías que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen. En este sentido, desarrolla el artículo 14 de la Constitución incorporando la amplia jurisprudencia constitucional al respecto. Tal y como han acreditado los informes de diversos organismos competentes, el gran problema en esta materia en España no es la regulación de la igualdad y no discriminación, sino la garantía del cumplimiento de las normas que la regulan.

En segundo lugar, se trata de una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación. España ha hecho grandes avances en esta materia durante los últimos años, especialmente en género a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

También en relación con la discapacidad, se ha promulgado un cuerpo amplio de medidas legislativas, administrativas y de otra índole dirigidas a asegurar el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna en atención a esta causa, destacando especialmente el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordo ciegas, y la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España, junto con su Protocolo Facultativo, en noviembre de 2007 y en vigor en nuestro país desde el 3 de mayo de 2008.

Igualmente, la Ley 13/2005, de 1 de julio, que modifica el Código Civil en materia de Derecho a Contraer Matrimonio, y la Ley 3/2007, de 15 de marzo, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención relativa al Sexo de las Personas, supusieron grandes avances normativos en la consecución de la igualdad legal y la eliminación de ciertas parcelas de discriminación por razón de la orientación o identidad sexual. Pero existen déficits y desequilibrios, ya que no se protege de la misma manera ni en todos los casos, según el tipo de discriminación. Lo que hace la Ley es extender la protección frente a la discriminación por cualquier motivo y en todos los ámbitos previstos en la Ley.

Por último, la Ley se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación, tal y como se refleja en su Título Preliminar, que establece los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación. Por lo que respecta al ámbito subjetivo, toma como referencia el artículo 14 de la Constitución, junto a los seis motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora expresamente dos nuevos motivos, enfermedad

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 7

y orientación o identidad sexual, por su especial relevancia social y mantiene la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo. Este carácter integral se manifiesta también en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la Ley; a saber, el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan incondicionadamente a todas las Administraciones Públicas y en la forma que la propia Ley establece en el caso de las relaciones entre particulares. Por otro lado, parte del supuesto de que no cualquier trato diferenciado constituye un acto de discriminación, y es de destacar que aborda expresamente la cuestión de los límites del trato igual, de manera que en este no se puedan amparar conductas que en realidad atenten contra la igualdad de trato sea directa o indirectamente.

De esta manera se pretende hacer frente de manera omnicomprendensiva a todas las formas de discriminación, atendiendo de manera particular a formas históricas de discriminación como el antigitanismo objeto de preocupación en los últimos años de distintos organismos internacionales como por ejemplo el Consejo de Europa que, a través de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, en su Recomendación núm. 13 ha señalado una serie de medidas para combatir esta forma de discriminación, o la Resolución del Parlamento Europeo de 25 de octubre de 2017 para prevenir y combatir la discriminación contra las personas gitanas y el antigitanismo [2017/2038 (INI)] y la Recomendación núm. 27 de la ONU sobre la discriminación de las personas romaníes, que para combatir eficazmente este tipo de discriminación, señalan la necesidad de defender a sus víctimas, tener datos concretos y fiables, conocer su alcance y dimensión, y sensibilizar a la sociedad y a las autoridades con datos oficiales e información sobre el mismo.

Asimismo, esta Ley trata de otorgar instrumentos efectivos para luchar contra formas de discriminación, como la discriminación por edad que, potencialmente, podrían afectar en los próximos años a un gran porcentaje de población, como consecuencia del paulatino envejecimiento de nuestra sociedad.

La Ley se estructura en un Título Preliminar, que incluye su objeto y ámbito subjetivo y objetivo de aplicación, y cuatro Títulos. El Título I de la Ley contiene, en el capítulo I, una parte básica de definiciones acordes con los avances doctrinales y jurisprudenciales en la materia. Es preciso destacar en este Título la definición y regulación de la discriminación múltiple y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo, se le añade cualquier otro motivo previsto en la Ley. Por otra parte, en el capítulo II se regula el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, cultural y social: empleo y trabajo, educación, atención sanitaria, servicios sociales, en el acceso a la oferta al público de bienes y servicios, vivienda y en establecimientos o espacios abiertos al público. Por último, en relación con los medios de comunicación y la publicidad, se prevé su sometimiento a dicha prohibición, así como la promoción de acuerdos de autorregulación en la materia.

El Título II fija en su capítulo I, las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación definiendo qué medidas de protección comprende, ofreciendo como pretensiones posibles de la acción, la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención, indemnización de daños materiales y morales, en este último caso, en línea con la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y Constitucional, así como disposiciones relativas a la tutela judicial y actuación administrativa contra la discriminación, reconociendo en ambos ámbitos respectivamente, una legitimación colectiva a una serie de entidades y organizaciones que tengan entre sus fines la defensa y protección de los derechos humanos. También se regulan las reglas de la carga de la prueba, de especial importancia en este campo, por la dificultad de su obtención. Por otro lado, prevé el fomento de la formación especializada en esta materia de los miembros del Ministerio Fiscal. En su capítulo II, recoge el mandato a los poderes públicos de promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Este mandato tiene en cuenta la importancia de la dimensión transversal de la igualdad de trato y no discriminación, por lo que establece la necesidad de elaborar una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación, como instrumento principal que permitirá planificar toda la actividad del Estado en la materia. Asimismo, se incluye el principio de colaboración entre todas las Administraciones Públicas. Además, en cumplimiento de las observaciones de diversos organismos internacionales, se establece el deber de los poderes públicos de recoger y sistematizar datos con vistas al diagnóstico de la realidad y al diseño de las políticas más adecuadas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

En el ámbito de los medios de comunicación e internet, se han adoptado diversas medidas a tener en cuenta tales como el Código de Conducta firmado por diversas compañías con la Comisión Europea para la lucha contra la incitación ilegal al odio en internet, la Recomendación núm. 15 de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa (ECRI) relativa a la lucha contra el discurso de odio o la Recomendación (UE) 2018/334 de la Comisión Europea sobre medidas para combatir eficazmente los contenidos ilícitos en línea.

El Título III de la Ley regula una de sus principales novedades, la relativa a la tutela institucional, y más concretamente, a la creación de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, un organismo independiente, unipersonal, basado fundamentalmente en la *auctoritas* de su titular, que ofrezca protección frente a la discriminación y promueva el cumplimiento del derecho antidiscriminatorio.

El Título IV de la Ley recoge el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, una exigencia de la trasposición de las directivas antidiscriminatorias que actualmente solo existe en determinados ámbitos como el laboral y en relación con la discapacidad, y cuya existencia fortalecerá las funciones de mediación o conciliación de la Autoridad.

Por último, la norma se cierra con una serie de disposiciones adicionales que recogen, entre otras, los plazos para la constitución de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación y para la reestructuración administrativa derivada de la constitución de la misma, así como la asistencia jurídica a la Autoridad y su designación. Se incluyen además varias disposiciones finales que recogen las modificaciones legales necesarias para trasladar las previsiones de la Ley al ordenamiento jurídico vigente y para adecuar la normativa nacional a la jurisprudencia comunitaria sobre materias relacionadas con la igualdad de trato, así como el título competencial de la Ley. Cabe destacar la preocupación por el riesgo de que las redes informáticas y la información electrónica sean utilizadas para la comisión de los delitos discriminatorios, por lo que se facilita la adopción judicial de medidas cautelares que permitan el cese inmediato y definitivo de la difusión de comportamientos discriminatorios, contrarios a la igualdad y a la dignidad de las personas. Igualmente, se recoge el principio de no retroactividad, a efectos del régimen transitorio de la Ley.

TÍTULO PRELIMINAR (nuevo)

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, **así como el respeto a la igual dignidad de las personas** en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

2. A estos efectos, la Ley regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, **expresión de género**, enfermedad, **situación socioeconómica** o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 de esta Ley, podrán establecerse diferencias de trato por razones de edad cuando así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las Administraciones Públicas destinadas a proteger a las personas menores o mayores de edad, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales **y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad**.

3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

4. Las obligaciones establecidas en la presente Ley serán de aplicación **al sector público**. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

A los efectos de esta Ley se entenderá comprendido en el sector público:

- a) **La Administración General del Estado.**
- b) **Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.**
- c) **Las entidades que integran la Administración Local.**
- d) **La Administración de Justicia.**
- e) **El sector público institucional, en los términos establecidos en el artículo 2.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.**
- f) **Las asociaciones y fundaciones constituidas por las Administraciones, entes, organismos y entidades que integran el sector público.**

Artículo 3. Ámbito objetivo de aplicación.

1. Esta Ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

- a) Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
- b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.
- c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
- d) Educación.
- e) Sanidad.
- f) La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.
- g) Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar.
- h) Acceso y permanencia en establecimientos o espacios abiertos al público.
- i) **Publicidad, internet y medios de comunicación.**
- j) **(nueva) Actividades deportivas, de acuerdo con la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte.**

2. Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio de los regímenes específicos más favorables establecidos en la normativa estatal o autonómica por razón de las distintas causas de discriminación previstas en el apartado 1 del artículo 2.

TÍTULO I

Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 4. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. El derecho protegido por la presente Ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra **el derecho a la igualdad**. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple **e interseccional**, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 10

2. No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta Ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

Artículo 4 bis (nuevo). Derechos a la información y al asesoramiento de las personas víctimas de discriminación.

1. Todas las personas víctimas de discriminación, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tienen garantizados los derechos reconocidos en esta Ley.

2. Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir información completa y asesoramiento relativo a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

3. Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las personas con discapacidad víctimas de discriminación tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

4. Las personas víctimas de discriminación tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia.

Artículo 5. Discriminación directa e indirecta. **(Suprimido).**

Artículo 5 (nuevo). Definiciones.

1. Discriminación directa e indirecta.

a) La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

2. Discriminación por asociación y discriminación por error.

a) Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta Ley, es objeto de un trato discriminatorio.

b) La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

3. Discriminación múltiple e interseccional.

a) Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta Ley.

b) Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta Ley, generando una forma específica de discriminación.

c) En supuestos de discriminación múltiple, la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del artículo 4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación.

d) Igualmente, en supuestos de discriminación múltiple o interseccional las medidas de acción positiva contempladas en el apartado 7 de este artículo deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta Ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta Ley.

La inducción ha de ser concreta directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

6. Represalias.

A los efectos de esta Ley se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.

7. Medidas de acción positiva.

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Artículo 6. Discriminación por asociación y discriminación por error. **(Suprimido.)**

Artículo 7. Discriminación múltiple. **(Suprimido.)**

Artículo 8. Acoso discriminatorio. **(Suprimido.)**

Artículo 9. Inducción, orden o instrucción de discriminar. **(Suprimido.)**

Artículo 10. Represalias. **(Suprimido.)**

Artículo 11. Medidas de acción positiva. **(Suprimido.)**

CAPÍTULO II

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social

Artículo 12. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta Ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, **público o privado, incluidos** los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 12

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con una causa de discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

2. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, **público o privado**, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta Ley.

3. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación **indirecta por razón de las causas previstas en esta Ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.**

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Asimismo en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se llevará a cabo por los organismos competentes del Ministerio de Defensa. En el ámbito del empleo público, la misma se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas.

Artículo 13. Negociación colectiva.

1. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en esta Ley.

Los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en esta Ley y en la legislación laboral, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta Ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

3. La representación legal de los trabajadores velará por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta Ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Artículo 14. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia.

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta Ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad.

3. Los acuerdos de interés profesional a que se refiere el apartado anterior podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en esta Ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 13

Artículo 15. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.

Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de esta Ley en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de esta Ley.

Artículo 16. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación.

1. Las Administraciones educativas **velarán por la supresión de estereotipos** y garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley, y en todo caso, en los criterios y prácticas sobre admisión y permanencia en el uso y disfrute de los servicios educativos, con independencia de la titularidad de los centros que los imparten.

2. En ningún caso, los centros educativos que excluyan del ingreso en los mismos, discriminándolos, a grupos o personas individuales por razón de alguna de las causas establecidas en esta Ley, podrán acogerse a cualquier forma de financiación pública.

3. Las Administraciones educativas mantendrán la debida atención al alumnado que, por razón de alguna de las causas expresadas en esta Ley o por encontrarse en situación desfavorable debido a discapacidad, razones socioeconómicas, culturales, **lingüísticas** o de otra índole, presenten necesidades específicas de apoyo educativo o porcentajes más elevados de absentismo o abandono escolar.

4 (nuevo). Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias emprenderán las acciones necesarias para evitar la concentración en un mismo centro del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

5. En el contenido de la formación del profesorado, tanto inicial como permanente, se incluirá formación específica en materia de atención educativa a la diversidad y a la igualdad de trato y no discriminación.

6. Las Administraciones educativas otorgarán, en el currículo de todas las etapas educativas, una atención especial al derecho de igualdad de trato y no discriminación. Asimismo, se fomentará la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad de trato y no discriminación.

7. La Inspección Educativa intervendrá para garantizar el respeto al derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito educativo.

Artículo 17. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la atención sanitaria.

1. Las Administraciones sanitarias, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la ausencia de cualquier forma de discriminación en el acceso a los servicios y en las prestaciones sanitarias por razón de cualquiera de las causas previstas en esta Ley.

2. Nadie podrá ser excluido de un tratamiento sanitario por la concurrencia de una discapacidad, **edad**, enfermedades preexistentes o intercurrentes, salvo que razones médicas **debidamente acreditadas** así lo justifiquen.

3. Las Administraciones sanitarias promoverán acciones destinadas a aquellos grupos de población que presenten necesidades sanitarias específicas, tales como, las personas mayores, menores de edad, con discapacidad, que padezcan enfermedades mentales, crónicas, raras, degenerativas o en fase terminal, síndromes incapacitantes, portadoras de virus, víctimas de maltrato, **personas en situación de sinhogarismo** con problemas de drogodependencia, minorías étnicas, entre otros, y, en general, personas pertenecientes a grupos en riesgo de exclusión, con el fin de asegurar un efectivo acceso y disfrute de los servicios sanitarios de acuerdo con sus necesidades.

4. Las Administraciones públicas sanitarias, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán acciones para la igualdad de trato y la prevención de la discriminación, que podrán consistir en el desarrollo de planes y programas de adecuación sanitarias.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 14

Artículo 18. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la prestación de los servicios sociales.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que en **el acceso y la** prestación de los diferentes servicios sociales no se produzcan situaciones discriminatorias por cualquiera de las causas previstas en la presente Ley.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, los planes y programas sobre servicios sociales procurarán la atención prioritaria de los grupos especialmente vulnerables.

Artículo 19. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la oferta **al público** de bienes y servicios.

1. Las Administraciones Públicas, las entidades, empresas o particulares que ofrezcan al público bienes y servicios, en el marco de una actividad comercial o profesional, tales como servicios financieros, de transporte, formación, ocio o similares, no podrán discriminar en el acceso a los mismos por las causas mencionadas en el artículo 2 de la presente Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior no impedirá la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados por algunas de las causas mencionadas en el artículo 2.

2. No podrá denegarse el acceso a la contratación de seguros o servicios financieros afines ni establecerse diferencias de trato en las condiciones de los mismos por razón de alguna de las causas mencionadas en el artículo 2 de la presente Ley, salvo las que resulten proporcionadas a la finalidad del seguro o servicio y a las condiciones objetivas de las personas solicitantes en los términos previstos **en la normativa en materia de seguros.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en ningún caso y bajo ninguna justificación podrá constituir el sexo un factor que determine diferencias de trato en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

Artículo 20. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a la vivienda.

1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán que las políticas de **urbanismo y** vivienda respeten el derecho a la igualdad de trato y prevengan la discriminación, **incluida la segregación residencial**, por cualquiera de las causas previstas en la presente Ley. **De manera específica se tendrán en cuenta las necesidades de las personas sin hogar.**

Asimismo, tendrán en cuenta, en su elaboración, las necesidades de los grupos con mayores dificultades para el acceso **y permanencia en** la vivienda por razón de las expresadas causas, **promoviendo políticas que garanticen la autonomía y la vida independiente de las personas mayores y de las personas con discapacidad.**

2. Los prestadores de servicios de venta, arrendamiento o intermediación inmobiliaria estarán igualmente obligados a respetar en sus operaciones comerciales el derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

En particular, queda prohibido:

a) Rehusar una oferta de compra o arrendamiento, o rehusar el inicio de las negociaciones o de cualquier otra manera impedir o denegar la compra o arrendamiento de una vivienda, por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la presente Ley, cuando se hubiere realizado una oferta pública de venta o arrendamiento.

b) Discriminar a una persona en cuanto a los términos o condiciones de la venta o arrendamiento de una vivienda con fundamento en las referidas causas.

3. Lo previsto en los párrafos anteriores será de aplicación también a los locales de negocio.

Artículo 21. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en establecimientos, o espacios **y espectáculos** abiertos al público.

1. Los criterios y prácticas sobre admisión de las personas a establecimientos o espacios abiertos al público, espectáculos públicos o actividades recreativas deberán garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 15

2. La prohibición de discriminación regulada en el apartado anterior comprende tanto las condiciones de acceso a los locales o establecimientos como la permanencia en los mismos, así como el uso y disfrute de los servicios que se presten en ellos, sin perjuicio de la existencia de organizaciones, actividades o servicios destinados exclusivamente a la promoción de grupos identificados por algunas de las causas mencionadas en el artículo 2.

3. Las personas titulares de los establecimientos y locales a los que se refieren los apartados anteriores o las organizadoras de espectáculos públicos o actividades recreativas darán a conocer en un espacio visible los criterios y limitaciones que resulten del ejercicio del derecho de admisión. **Las Administraciones públicas competentes desarrollarán las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, en particular las de vigilancia e inspección.**

Artículo 22. Medios de comunicación social, publicidad, **internet y redes sociales.**

1. Todos los medios de comunicación social respetarán el derecho a la igualdad de trato, evitando toda forma de discriminación en el tratamiento **y formato accesible** de la información, en sus contenidos y su programación.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la adopción de acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación social que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de trato y no discriminación **y a la promoción de una imagen no estereotipada de los diferentes grupos de población**, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Asimismo, promoverán la adopción de acuerdos con las empresas de IT que mejoren la efectividad en la prevención y eliminación de contenidos que atenten contra el derecho a la igualdad en este ámbito.

3. Se considera publicidad ilícita la comunicación publicitaria comercial o institucional que contenga elementos de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley.

TÍTULO II

Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

CAPÍTULO I

Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

Artículo 23. Medidas de protección frente a la discriminación.

1. La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

2. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el apartado anterior dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales, y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse.

Artículo 24. Nulidad de pleno derecho.

Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta Ley.

Artículo 25. Atribución de responsabilidad patrimonial.

1. La persona **física o jurídica** que cause discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado 1 del artículo 2 de esta Ley responderá del daño causado. Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 16

2. Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el apartado 1 del artículo 23.

Artículo 26. Tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

La tutela judicial frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación comprenderá la adopción de todas las medidas necesarias, para poner fin a la discriminación de que se trate y, en particular, las dirigidas al cese inmediato de la discriminación, pudiendo acordar la adopción de medidas cautelares **dirigidas a** la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho.

Artículo 27. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos tienen que acreditar los siguientes requisitos:

a) Que se hubieran constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del proceso judicial y que vengan ejerciendo de modo activo las actividades necesarias para alcanzar los fines previstos en sus estatutos, salvo que ejerciten las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que la integran.

b) Que según sus estatutos desarrollen su actividad en el ámbito estatal o, en su caso, en un ámbito territorial que resulte afectado por la posible situación de discriminación.

Artículo 28. Reglas relativas a la carga de la prueba.

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.

3. Lo establecido en el apartado primero no será de aplicación a los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes.

Artículo 29. Actuación administrativa contra la discriminación.

1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación de los previstos en esta Ley, deberá, si es competente, incoar el correspondiente procedimiento administrativo, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

2. A los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los sindicatos, las asociaciones

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 17

profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos y cumplan los requisitos fijados en el artículo 27 de la presente Ley, podrán tener la consideración de interesado en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación prevista en esta Ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

Artículo 29 bis (nuevo). Del Ministerio Fiscal.

1. Para promover y coordinar las actuaciones penales que sancionen comportamientos discriminatorios, se crearán en el ámbito de las fiscalías provinciales secciones especializadas en delitos de odio y discriminación.

2. El Gobierno de la Nación de acuerdo con las directrices fijadas por la Fiscalía General del Estado fomentará la formación especializada en esta materia de los miembros del Ministerio Fiscal.

CAPÍTULO II

Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y medidas de acción positiva

Artículo 30. Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva por razón de las causas establecidas en esta Ley e impulsarán políticas de fomento de la igualdad de trato en las relaciones entre particulares.

2. Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores, así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

Artículo 31. Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

1. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es el instrumento principal de colaboración territorial de **la Administración del Estado** para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y los objetivos generales **de su competencia** establecidos en esta Ley, **sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas**.

2. Corresponde a la Conferencia Sectorial de Igualdad su preparación, seguimiento y evaluación, garantizándose la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados en cada una de estas fases. La aprobación de la Estrategia corresponderá al Consejo de Ministros.

3. La Estrategia tendrá carácter cuatrienal. Se procederá a su evaluación al término de su duración o cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que hagan conveniente su modificación.

4. La Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación incorporará de forma prioritaria:

a) Los principios básicos de actuación en materia de no discriminación, cuyo desarrollo corresponderá a los planes de la Administración General del Estado en el ejercicio de sus competencias.

b) Medidas dirigidas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de las causas establecidas en esta Ley, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas. **Estas medidas podrán incluir actuaciones dirigidas tanto a víctimas individuales como colectivas e incluir actuaciones tanto de contenido económico como simbólico.**

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 18

c) Prestará especial atención a las discriminaciones múltiples que por su propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

d) Medidas dirigidas a la información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación.

5. El Ministerio competente en materia de igualdad coordinará, en colaboración con los departamentos ministeriales afectados por la materia, los planes que en el marco de esta Estrategia seguirá el Gobierno en el ámbito de sus competencias.

Artículo 32. Colaboración entre las Administraciones Públicas.

1. La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades y Ciudades con Estatuto de Autonomía y las Entidades Locales cooperarán entre sí para integrar la igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus instrumentos de planificación.

2. En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad, podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

Artículo 33. Estadísticas y estudios.

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación, los poderes públicos **elaborarán** estudios, memorias o estadísticas, siempre que se refieran o afecten a aspectos relacionados con la igualdad de trato, **y de acuerdo con los estándares internacionales existentes**, que permitan **un mejor** conocimiento de las causas, extensión, evolución, naturaleza y efectos de la discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley.

2. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad recabarán los datos sobre el componente discriminatorio de las denuncias cursadas y los procesarán en los correspondientes sistemas estadísticos de seguridad.

3. La estadística judicial recogerá datos específicos sobre los asuntos registrados por infracciones relativas a trato discriminatorio. Cuando dichos datos se refieran a infracciones penales incluirán al menos, las denuncias recibidas, los procedimientos incoados en relación con estos delitos, los tipos de delitos por los que se instruyen los procedimientos, los tipos de delitos por los que se dictan las sentencias, la causa de discriminación tenida en cuenta para calificar la conducta como discriminatoria, la aplicación en su caso de la agravante definitoria del móvil discriminatorio, las personas enjuiciadas, la forma de terminación de los procedimientos, las resoluciones de fondo sobre los mismos y las penas y medidas impuestas.

4. En todo caso, los datos de carácter personal obtenidos en el ámbito de las actuaciones a las que se refiere este artículo **estarán sujetos a** la legislación reguladora de la función estadística que resulte en cada caso aplicable, **quedarán protegidos por secreto estadístico** y no podrán ser objeto de comunicación a terceros salvo en los casos expresamente establecidos en la ley.

Artículo 34. Subvenciones públicas y contratación.

1. Las Administraciones Públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que las bases reguladoras de las mismas deban incluir la valoración de actuaciones para la efectiva consecución de la igualdad de trato y no discriminación por parte de las entidades solicitantes.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad de trato y no discriminación **y fomentarán la inclusión de criterios cualitativos en la contratación pública que faciliten la participación de miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato**, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 19

Artículo 35. Formación.

Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, contemplarán en sus actividades formativas el estudio y la aplicación de la igualdad de trato y la no discriminación, tanto en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público como en la formación continuada del personal a su servicio.

Especialmente, se atenderá a la formación especializada tanto en los procesos de selección, como de formación inicial y continua de los miembros de **las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado** y la Carrera Judicial y del Ministerio Fiscal, de acuerdo con las directrices fijadas, respectivamente, por el Consejo General del Poder Judicial y por la Fiscalía General del Estado.

TÍTULO III

La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Artículo 36. Creación y funciones.

Se crea, **en el ámbito de la Administración del Estado**, la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como autoridad independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos **competencia del Estado** previstos en esta Ley, tanto en el sector público como en el privado.

Las Comunidades Autónomas podrán, por ley, crear organismos con la misma naturaleza o atribuir a los ya existentes alguna o todas las funciones que se citan en este artículo.

La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación realizará las siguientes funciones:

a) Prestar asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de las causas establecidas en el apartado primero del artículo 2 de esta Ley para la tramitación de sus quejas o reclamaciones.

b) Constituirse, con el consentimiento expreso de las partes, en órgano de mediación o conciliación entre ellas en relación con violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, excepción hecha de las que tengan contenido penal o laboral.

La mediación o la conciliación de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sustituirá al recurso de alzada y, en su caso, al de reposición en relación con las resoluciones y actos de trámite susceptibles de impugnación, a efectos de lo previsto en el apartado segundo del artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

c) Iniciar, de oficio o instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia por razón de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2, a salvo de aquellas que revistan carácter de infracción penal, en cuyo caso la Autoridad deberá cesar en la investigación y remitir el tanto de culpa al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial **y, en su caso, a los órganos competentes de la jurisdicción militar.**

d) Ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación conforme a lo dispuesto en esta Ley y en las distintas leyes procesales.

e) Interesar la actuación de la Administración **del Estado** para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.

f) Poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constitutivos de infracción penal.

g) Promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación.

h) Colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes autonómicos e internacionales.

i) Emitir dictamen sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrollen esta Ley, así como cualquier otro que afecte al derecho a la igualdad de trato y no discriminación constitucionalmente reconocido.

j) Informar, con carácter preceptivo, sobre la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como sobre aquellos planes y programas estatales de especial relevancia en la materia.

k) Elaborar, en coordinación con los órganos de la Administración General del Estado competentes en materia estadística, informes **y estadísticas** de carácter periódico, promover estudios sobre igualdad de trato y no discriminación, **así como sobre las formas históricas de discriminación estructural, de las que han sido víctimas los grupos a los que pretende proteger esta Ley**, diseñar y mantener un barómetro sobre igualdad de trato y no discriminación partiendo de un sistema de indicadores y divulgar las actividades, estudios e informes que realice.

l) Velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la igualdad de trato y no discriminación, en el ámbito de sus competencias, así como formular propuestas para su modificación.

m) Informar, a instancia de los órganos judiciales en los procesos jurisdiccionales o del Ministerio Fiscal en las diligencias previas que versen sobre los derechos derivados de la igualdad de trato y no discriminación.

n) Elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Estatuto de la Autoridad y sus eventuales modificaciones.

o) Aprobar el informe anual de sus actividades, que remitirá al Congreso de los Diputados, al Gobierno y al Defensor del Pueblo.

p) Cualquier otra que le sea atribuida por la ley.

Artículo 37. Naturaleza, Régimen Jurídico, Organización y Funcionamiento.

1. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación es un organismo público con un órgano rector unipersonal, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que actúa para el cumplimiento de sus fines con plena independencia y autonomía orgánica y funcional.

2. La actuación de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se regirá, en el ejercicio de sus funciones públicas, por la presente Ley y las normas que la desarrollen, por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y por su propio Estatuto. A estos efectos, se entenderá que sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

3. Sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley, la estructura orgánica dependiente de la Autoridad, su régimen de funcionamiento interno, su régimen de personal, su régimen económico y presupuestario y cuantas otras cuestiones relativas a su funcionamiento y régimen de actuación resulten necesarias, se regularán en el Estatuto de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que será elaborado por la propia Autoridad y elevado al Gobierno para su aprobación mediante Real Decreto.

4. La persona titular de la Autoridad será nombrada por el Gobierno mediante Real Decreto, entre personalidades de reconocido prestigio en la defensa y promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación. Este nombramiento deberá hacerse efectivo previa comparecencia ante la Comisión correspondiente del Congreso de los Diputados en los términos previstos en el Reglamento de dicha Cámara. **El Congreso, a través de la Comisión competente y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta, podrá aprobar o rechazar el nombramiento del candidato propuesto en el plazo de un mes natural a contar desde la recepción de la correspondiente comunicación. En el caso de que la propuesta fuera rechazada, el Gobierno presentará a la Cámara un nuevo candidato en el plazo de tres meses.**

Su mandato será de **cinco** años sin posibilidad de renovación. Con anterioridad a la expiración de este mandato, su cese únicamente podrá producirse por renuncia, por incapacidad permanente para el ejercicio del cargo, por causa de condena en sentencia firme por delito doloso o por incumplimiento grave de los deberes de su cargo.

En el supuesto de incumplimiento grave de sus funciones, el cese se acordará previa instrucción del **correspondiente** expediente.

El cese será acordado por el Gobierno mediante Real Decreto a propuesta de la persona titular del Ministerio competente en materia de igualdad.

A la persona titular de la Autoridad le será de aplicación el régimen de conflictos de intereses y de incompatibilidades previstos en la legislación vigente para los Altos Cargos de la Administración General del Estado.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 21

Artículo 38. Personal y Recursos Económicos.

1. El personal funcionario se regirá por las normas reguladoras de la función pública aplicables al personal funcionario de la Administración General del Estado.

La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario se llevará a cabo de conformidad con los procedimientos de provisión establecidos en la normativa sobre función pública aplicable al personal funcionario de la Administración General del Estado.

El personal laboral se regirá por las normas reguladoras del empleo público, el Estatuto de los Trabajadores y por el resto de la normativa laboral que le sea aplicable.

En los procesos selectivos se incorporarán medidas de acción positiva en beneficio de las personas protegidas por esta Ley.

La Autoridad contará con una relación de puestos de trabajo en la que constarán, en todo caso, aquellos puestos que deban ser desempeñados exclusivamente por funcionarios, por consistir en el ejercicio de las funciones que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas y la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas.

2. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación contará, para el cumplimiento de fines, con los siguientes recursos económicos: a) las asignaciones que se establezcan anualmente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado; b) las subvenciones y aportaciones que se concedan a su favor; c) los bienes y derechos que constituyan su patrimonio, así como los productos y rentas de los mismos; d) las contraprestaciones derivadas de los convenios de colaboración que suscriba, y e) cualesquiera otros que legalmente puedan serle atribuidos.

3. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación elaborará anualmente un anteproyecto de presupuesto, que incluirá los estados de ingresos y gastos, con la estructura que determine el Ministerio de Economía y Hacienda y remitirá esta propuesta a dicho departamento, para su inclusión en el anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los créditos del estado de gastos tendrán carácter limitativo. El nivel de vinculación de los créditos y su régimen de variaciones será el que se establezca en el Estatuto de la Autoridad.

4. El control económico y financiero de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y en la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.

Artículo 39. Participación.

El Estatuto de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación regulará las formas y el procedimiento para asegurar la participación en sus actividades de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados, entre ellas, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como del conjunto de las Administraciones Públicas y de las asociaciones y organizaciones de ámbito estatal legalmente constituidas cuya actividad esté relacionada con la promoción o la defensa de la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 40. Deber de colaboración.

1. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación prestará cuanta colaboración le sea requerida por las Cortes Generales, los órganos jurisdiccionales, el Ministerio Fiscal, el Defensor del Pueblo y las Administraciones Públicas.

2. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, cooperará, en el ejercicio de sus competencias, con los organismos públicos, que por razón de sus funciones, participen en la defensa de los derechos y el diseño de las políticas públicas referentes a los grupos o colectivos que presenten un mayor grado de vulnerabilidad frente a la discriminación.

3. Las Administraciones Públicas y los particulares deberán prestar la colaboración necesaria a la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación cuando así lo exija el cumplimiento de la función prevista en el apartado c) del artículo 37 de esta Ley. Asimismo, deberán proporcionar, a su requerimiento y en plazo, toda clase de información y datos de que dispongan y que puedan resultar necesarios para dicho cumplimiento. Dicho plazo será de diez días, salvo que por la naturaleza de lo solicitado o las circunstancias del caso se fije de forma motivada un plazo diferente.

4. El deber de colaboración e información incluirá la comunicación de la información que contenga datos personales de terceros sin su consentimiento cuando resulte estrictamente necesario para el cumplimiento de las funciones de la Autoridad de conformidad con lo dispuesto en la **legislación de protección de datos de carácter personal y en la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública**.

Artículo 41. Relación con el Defensor del Pueblo.

1. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación ejercerá las funciones que tiene atribuidas en esta Ley sin perjuicio de las competencias del Defensor del Pueblo u órganos similares de las Comunidades Autónomas.

2. La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación podrá celebrar convenios de colaboración con el Defensor del Pueblo u órganos similares de las Comunidades Autónomas para establecer los mecanismos de cooperación que se consideren oportunos.

TÍTULO IV

Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación

Artículo 42. Objeto y ámbito de aplicación.

1. El presente Título tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen **de condiciones básicas podrá ser objeto de desarrollo y tipificación específica, en el ámbito de sus competencias, por la legislación autonómica**, siendo de aplicación supletoria lo dispuesto en materia de potestad sancionadora en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. En **aquellas Comunidades Autónomas en las que existan regímenes especiales** de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, **en cualquiera de los ámbitos de aplicación de esta Ley, los mismos resultarán** de aplicación preferente al previsto en esta Ley.

En todo caso, en relación con las personas con discapacidad será de aplicación lo previsto en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. En el orden social, el régimen aplicable será el regulado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

3. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

Artículo 43. Infracciones.

1. Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como leves, graves o muy graves.

2. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones leves las conductas que incurran en irregularidades formales por la inobservancia de lo establecido en la presente Ley y en su normativa de desarrollo, siempre que no generen o contengan un efecto discriminatorio, ni estén motivadas en una razón discriminatoria en los términos previstos en esta Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 23

3. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación, por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta Ley, en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) Toda conducta de represalia en los términos previstos en el artículo 10 de la presente Ley.

c) El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulado por el órgano administrativo al que corresponda el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta Ley.

d) La comisión de una tercera o más infracción leve, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme.

4. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones muy graves:

a) Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple.

b) Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 8.

c) La presión grave ejercida sobre la autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público, en el ejercicio de las potestades administrativas para la ejecución de las medidas previstas en la presente Ley, y en sus normas de desarrollo.

d) La comisión de una tercera o más infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.

Artículo 44. Sanciones.

1. Las infracciones establecidas en la presente Ley serán sancionadas con multas que irán de 300 a 500.000 euros, de acuerdo con la siguiente graduación.

a) Infracciones leves entre 300 y 10.000 euros.

b) Infracciones graves entre 10.001 y 40.000 euros.

c) Infracciones muy graves entre 40.001 y 500.000 euros.

2. Atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones, en el ámbito de la Administración General del Estado, serán sancionadas:

a) Las infracciones leves, con multas, en su grado mínimo, de 300 a 3.000 euros; en su grado medio, de 3.001 a 6.000 euros; y en su grado máximo de 6.001 a 10.000 euros.

b) Las infracciones graves, con multas, en su grado mínimo de 10.001 a 20.000 euros; en su grado medio de 20.001 a 30.000 euros; y en su grado máximo de 30.001 a 40.000 euros.

c) Las infracciones muy graves, con multas, en su grado mínimo, de 40.001 a 100.000 euros; en su grado medio, de 100.001 a 200.000 euros; y en su grado máximo de 200.001 a 500.000 de euros.

3 (nuevo). La recaudación obtenida del cobro de las multas contempladas en el punto 1 de este artículo, será invertida en la promoción de sensibilización para la igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 45. Criterios de graduación de las sanciones.

1. La multa y la sanción accesoria, en su caso, impuesta por el órgano administrativo sancionador deberá guardar la debida adecuación y proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, y el importe de la multa deberá fijarse de modo que al infractor no le resulte más beneficioso su

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 24

abono que la comisión de la infracción. En todo caso, las sanciones se aplicarán en su grado mínimo, medio o máximo con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Intencionalidad de la persona infractora.
- b) Naturaleza de los daños causados.
- c) Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción.
- d) Número de personas afectadas.
- e) La repercusión social de las infracciones.
- f) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme.
- g) El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.
- h) La condición de autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público de la persona infractora.

2. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.

3. Si la infracción se comete por funcionario público en el ejercicio de su cargo, la sanción de aplicará en su grado máximo.

Artículo 46. Sanciones accesorias y sustitución de sanciones.

1. Cuando las infracciones sean muy graves el órgano que resuelva el expediente sancionador, mediante resolución motivada, podrá imponer como sanción accesoria, además de la multa que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales que la persona sancionada tuviese reconocidos o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación o el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de cinco años.

2. En la imposición de sanciones, por resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación; por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar al infractor sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.

Artículo 47. Prescripción de las infracciones y de las sanciones.

Las infracciones a que se refiere la presente Ley calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

Las sanciones impuestas por infracciones leves prescribirán al año, las impuestas por infracciones graves a los cuatro años y las impuestas por infracciones muy graves a los cinco años.

Artículo 48. Autoridades competentes y procedimiento.

1. La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, corresponderá a cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias.

2. El plazo máximo en que deberá notificarse la resolución del procedimiento sancionador será de seis meses, y la resolución señalará el plazo para su cumplimiento sin que pueda ser inferior a quince ni superior a treinta días.

3. En los casos en que se aporte un principio de prueba del que se infiera que una de las infracciones previstas en esta Ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación hubiera podido ser cometida por una autoridad o personal al servicio de las Administraciones Públicas, el órgano administrativo competente, en cuanto tenga conocimiento de las mismas, adoptará las medidas provisionales que sean oportunas para que desaparezca la situación de discriminación creada.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 25

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, el órgano administrativo competente iniciará el correspondiente procedimiento disciplinario respecto de la persona responsable, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación que le sea aplicable. Asimismo, se instruirá el procedimiento sancionador previsto en esta Ley en los supuestos en los que el presunto autor fuese una autoridad o cargo público que no ostentase la condición de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Si de la instrucción del procedimiento sancionador correspondiente resultase responsable la autoridad o personal al servicio de las Administraciones Públicas, los hechos declarados probados en la mencionada resolución vincularán a la Administración en el procedimiento de responsabilidad patrimonial que habrá de instruirse para determinar la indemnización que, en su caso, proceda por los daños y perjuicios que se hayan podido ocasionar a favor de quien haya resultado víctima de la discriminación.

4. A los procedimientos sancionadores cuya tramitación corresponda a la Administración General del Estado, con excepción de los del orden social, se les aplicará la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En estos casos, el procedimiento se iniciará siempre de oficio, y el órgano competente para resolver el procedimiento será la persona titular del Ministerio competente por razón de la materia en el ámbito objetivo de aplicación de la ley en el que se haya cometido la conducta infractora, si bien cuando se trate de infracciones muy graves, y el importe de la sanción impuesta exceda los 300.000 euros, se requerirá acuerdo del Consejo de Ministros.

Disposición adicional primera. Constitución de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley se procederá a la integración en **la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación** de las funciones, entidades, organismos y servicios administrativos adscritos a la Administración General del Estado que se determinen mediante Real Decreto, aprobado con la autorización de los Ministerios de Economía y Empresa y Hacienda, con la aprobación previa del Ministerio de Presidencia, **Relaciones con las Cortes e Igualdad**.

2 (antes 3). En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno, a iniciativa de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, y a propuesta de los Ministerios de Presidencia, **Relaciones con las Cortes e Igualdad, Economía y Empresa, Hacienda, Política Territorial y Función Pública y Sanidad, Consumo y Bienestar Social**, aprobará, mediante Real Decreto, el Estatuto de la Autoridad previsto en el artículo 37.3 de esta Ley.

3 (nuevo). En el plazo de un año desde su constitución la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación presentará al Departamento competente en materia de igualdad de trato una propuesta para la constitución de un Centro de Documentación y Memoria sobre Discriminación, Odio e Intolerancia.

Disposición adicional segunda. Asistencia jurídica a la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

La asistencia jurídica, consistente en el asesoramiento, representación y defensa en juicio, de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación se llevará a cabo de conformidad con la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas.

Disposición adicional tercera. Designación de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

La Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro y en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 26

Disposición adicional cuarta. No afectación de la legislación en materia de extranjería.

Lo dispuesto en esta Ley se entiende sin perjuicio de la regulación establecida en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social **y en su normativa de desarrollo**.

Disposición adicional quinta. Actualización de la cuantía de las sanciones.

Las cuantías de las sanciones podrán ser revisadas y actualizadas periódicamente por el Gobierno mediante Real Decreto, **de conformidad con el índice de precios al consumo**, a propuesta del Ministerio competente en materia de igualdad y previo informe de la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Disposición transitoria única. Régimen transitorio de procedimientos.

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. Modificación de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.

Se añade un segundo párrafo al apartado 4 del artículo 11 de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, en los siguientes términos:

«En particular, cuando resulte necesario para proteger los derechos de la víctima o grupos o personas discriminadas, los jueces y tribunales podrán acordar, de conformidad con la legislación procesal, motivadamente, y siempre de acuerdo con el principio de proporcionalidad, cualquiera de las medidas de restricción o interrupción de la prestación de servicios o de retirada de datos de páginas de Internet que contempla la presente Ley.»

Disposición final segunda. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Uno. Se modifica el artículo 11 bis de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estarán también legitimados la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones de personas consumidoras y usuarias de ámbito estatal, a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos

humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio.»

Dos. Se introduce un nuevo artículo 15 ter a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 15 ter. Publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1. En los procesos promovidos por la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, los partidos políticos, sindicatos, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual. Este llamamiento se hará por el **Letrado de la Administración de Justicia** publicando la admisión de la demanda en medios de comunicación con difusión en el ámbito territorial en el que se haya manifestado la lesión de aquellos derechos o intereses.

2. El Ministerio Fiscal será parte en estos procesos cuando el interés social lo justifique. El **órgano judicial** que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que valore la posibilidad de su personación.

3. Cuando se trate de un proceso en el que estén determinadas o sean fácilmente determinables las personas afectadas por la situación de discriminación, el demandante o demandantes deberán haber comunicado previamente su propósito de presentación de la demanda a todos los interesados. En este caso, tras el llamamiento, la persona afectada podrá intervenir en el proceso en cualquier momento, pero solo podrá realizar los actos procesales que no hubieran precluido.

4. Cuando se trate de un proceso en el que la situación de discriminación perjudique a una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, el llamamiento suspenderá el curso del proceso por un plazo que no excederá de dos meses y que el **Letrado de la Administración de Justicia** determinará en cada caso atendiendo a las circunstancias o complejidad del hecho y a las dificultades de determinación y localización de las personas afectadas. El proceso se reanudará con la intervención de todas aquellas que hayan acudido al llamamiento, no admitiéndose la personación individual de personas afectadas en un momento posterior, sin perjuicio de que estas puedan hacer valer sus derechos o intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 221 y 519 de esta ley.»

Tres. Se modifica el apartado 5 del artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«5. En aquellos procesos en los que la parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.»

Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 222 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«3. La cosa juzgada afectará a las partes del proceso en que se dicte y a sus herederos y causahabientes, así como a los sujetos, no litigantes, titulares de los derechos que fundamenten la legitimación de las partes conforme a lo previsto en los artículos 11 y 11 bis de esta Ley.

En las sentencias sobre estado civil, matrimonio, filiación, paternidad, maternidad e incapacitación y reintegración de la capacidad, la cosa juzgada tendrá efectos frente a **terceros** a partir de su inscripción o anotación en el Registro Civil.

Las sentencias que se dicten sobre impugnación de acuerdos societarios afectarán a todos los socios, aunque no hubieren litigado.»

Disposición final tercera. Modificaciones de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Uno. La letra i) del artículo 19.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa pasa a tener la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estará también legitimada la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones de personas consumidoras y usuarias de ámbito estatal, y a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio.»

Dos. Se modifica el apartado 7 del artículo 60, que pasa a tener la siguiente redacción:

«7. En aquellos procesos en los que la parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.»

Disposición final cuarta. Modificación de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se añade un nuevo apartado 3 bis en el artículo 77 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con la siguiente redacción:

«3 bis. Cuando el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la persona a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano administrativo podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.»

Disposición final nueva. Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, en los siguientes términos:

Uno. Se añade al artículo 18.3 un nuevo párrafo en los siguientes términos:

«En las Fiscalías Provinciales existirá una Sección contra los delitos de odio, que coordinará o en su caso asumirá directamente la intervención del Ministerio Fiscal en los procedimientos penales relacionados con los delitos de odio y discriminación. En la Sección contra los delitos de odio deberá llevarse un registro de los procedimientos que se sigan relacionados con estos hechos, que permitirá la consulta de los Fiscales cuando conozcan de un procedimiento de los que tienen atribuida la competencia al efecto en cada caso precedente. Estas Secciones podrán constituirse en las Fiscalías de las Comunidades Autónomas cuando sus competencias, el volumen de trabajo o la mejor organización y prestación del servicio así lo aconsejen.»

Dos. Se añade un apartado dos bis en el artículo 20 con la siguiente redacción:

«En la Fiscalía General del Estado existirá un Fiscal contra los delitos de odio y discriminación, con categoría de Fiscal de Sala, que ejercerá las siguientes funciones:

a) Practicar las diligencias a que se refiere el artículo cinco del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, e intervenir directamente en aquellos procesos penales de especial trascendencia apreciada por el Fiscal General del Estado, referentes a los delitos cometidos por la pertenencia de la víctima a un determinado grupo social, según su edad, raza, sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género, religión, etnia, nacionalidad, ideología, afiliación política, discapacidad o situación socioeconómica.

b) Supervisar y coordinar la actuación de las Secciones contra los delitos de odio, y recabar informes de las mismas, dando conocimiento al Fiscal Jefe de las Fiscalías en que se integren.

c) Coordinar los criterios de actuación de las diversas Fiscalías en materia de delitos de odio y discriminación, para lo cual podrá proponer al Fiscal General del Estado la emisión de las correspondientes instrucciones.

d) Elaborar semestralmente, y presentar al Fiscal General del Estado, para su remisión a la Junta de Fiscales de Sala del Tribunal Supremo, y al Consejo Fiscal, un informe sobre los procedimientos seguidos y actuaciones practicadas por el Ministerio Fiscal en materia de delitos de odio y discriminación.

Para su adecuada actuación se le adscribirán los profesionales y expertos que sean necesarios para auxiliarlo de manera permanente u ocasional y actuará en coordinación con las entidades, asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus finalidades la defensa y promoción de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación.»

Disposición final quinta. Modificaciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Suprimida.)

Disposición final sexta. Modificación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo 48.f) del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, queda redactado en los siguientes términos:

«f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 97-5

14 de marzo de 2019

Pág. 30

jornada, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de las funcionarias y los funcionarios y podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente las funcionarias y funcionarios podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Disposición final séptima. Modificaciones del Código Penal. **(Suprimida.)**

Disposición final octava. Título competencial.

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, con excepción de los artículos 12 a 14, 20.2 y 22; **el artículo 23**, el Título III y el Título IV de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

2. Los artículos 12 a 14 constituyen legislación laboral y son de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

3. **Suprimido.**

4. El artículo 19.2 se dicta en ejercicio de las competencias sobre bases de la ordenación del crédito, banca y seguros de acuerdo con el artículo 149.1.11.^a de la Constitución.

5. El artículo 24 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, laboral y civil y sobre las bases del régimen de las Administraciones Públicas, de acuerdo con los artículos 149.1 6.^a, 7.^a, 8.^a y 18.^a de la Constitución.

6. Los artículos 26 a 28 y las disposiciones finales segunda, tercera de esta Ley se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación penal y legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a de la Constitución.

7. El artículo 25 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación civil, de acuerdo con el artículo 149.1.8.^a de la Constitución.

8. La disposición final primera se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, legislación civil y telecomunicaciones, de acuerdo con los artículos 149.1 6.^a, 8.^a y 21.^a de la Constitución.

9. Los artículos 29, 33, 35 y las disposiciones finales cuarta y sexta tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

10. El artículo 22 tiene carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.^a de la Constitución.

11. La disposición adicional cuarta es de aplicación directa en todo el Estado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 149.1.2.^a de la Constitución.

12. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

13 (nuevo). El artículo 20.2 se dicta en ejercicio de las competencias sobre legislación mercantil, de acuerdo con el artículo 149.1.6.^a de la Constitución.

13 bis (nuevo). La presente Ley tiene carácter supletorio en las Comunidades Autónomas con competencias propias en la materia que hayan legislado sobre la misma.

Disposición final novena. Habilitación para el desarrollo reglamentario.

El Gobierno y el Ministerio competente en materia de igualdad, de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán dictar las normas reglamentarias necesarias para el desarrollo y aplicación de esta Ley.

Disposición final décima. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

cve: BOCG-12-B-97-5